

IN3 Working Paper Series
INTERNET INTERDISCIPLINARY INSTITUTE

ISSN 2013-8644



Nuevas tecnologías, trabajo y paternidad: Las nuevas formas de flexibilidad laboral y sus efectos sobre la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos

David Miyar Cruz (dmiyar@uoc.edu)

Investigador en formación del IN3, Universitat Oberta de Catalunya

Dra. Eva Rimbau Gilabert (erimbau@uoc.edu)

Estudios de Economía y Empresa, Universitat Oberta de Catalunya

Doctoral Working Paper

Working Paper Series DWP12-001

Research group: Observatory of the New Economy (ONE)
Research group coordinator: I. Rodríguez Ardura

Thesis director: Dra. Eva Rimbau Gilabert

Submitted in: November 2012
Accepted in: December 2012
Published in: December 2012

Universitat
Oberta de
Catalunya



<http://in3.uoc.edu>



Internet Interdisciplinary Institute (IN3)

<http://www.in3.uoc.edu>
Edifici MediaTIC
c/ Roc Boronat, 117
08018 Barcelona
Espanya
Tel. 93 4505200

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

<http://www.uoc.edu/>
Av. Tibidabo, 39-43
08035 Barcelona
Espanya
Tel. 93 253 23 00



The texts published in this publication are – unless indicated otherwise – covered by the Creative Commons Spain Attribution-Non commercial-No derivative works 3.0 licence. You may copy, distribute, transmit and broadcast provided that you attribute it (authorship, publication name, publisher) in the manner specified by the author(s) or licensor(s).
The full text of the licence can be consulted here:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/deed.en>.

Contenido

Contenido	3
Introducción	6
1. Los entornos de trabajo flexible y la implicación paterna en el cuidado de los hijos	8
1.1. Hacia una nueva definición del lugar de trabajo	8
1.2. Entornos de trabajo flexible	8
1.3. Implicación paterna en el cuidado de los hijos	9
2. Hombres, trabajo e implicación paterna: antecedentes teóricos y empíricos ..	10
2.1. El marco teórico	10
2.2. Resultados de otras investigaciones	12
3. Método	13
3.1. Selección de participantes	13
3.2. Perfil de los participantes	14
3.3. La entrevista	15
4. Resultados preliminares	15
4.1. El rol de género de los padres	15
4.2. El entorno laboral	17
4.2.1. Las TIC y los entornos de trabajo flexible.	18
4.2.2. Integración frente a separación entre vida personal y vida laboral	19
4.2.3. Las contingencias de la vida laboral y de la economía familiar.	20
4.2.4. Micropolíticas	20
4.3. Factores no laborales	22
4.3.1. La ayuda externa	23
4.3.2. La pareja y el “control de acceso”.	23
4.3.3. Las preferencias educativas	24
5. Conclusiones	24
Agradecimientos	27
Bibliografía citada	27

Nuevas tecnologías, trabajo y paternidad:

Las nuevas formas de flexibilidad laboral y sus efectos sobre la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos

David Miyar-Cruz (dmiyar@uoc.edu)

Investigador en formación del IN3, Universitat Oberta de Catalunya

Eva Rimbau-Gilabert (erimbau@uoc.edu)

Estudios de Economía y Empresa, Universitat Oberta de Catalunya

Recommended citation:

MIYAR-CRUZ, David. RIMBAU-GILABERT, Eva (2012). "Nuevas tecnologías, trabajo y paternidad: Las nuevas formas de flexibilidad laboral y sus efectos sobre la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos" [online working paper]. (Working Paper Series; WP12-003). IN3 Working Paper Series. IN3 (UOC). [Accessed: dd/mm/yy]. <<http://in3wps.uoc.edu/ojs/index.php/in3-working-paper-series/article/view/n12-miyar-rimbau/n12-miyar-rimbau>>

Resumen

Los estudios sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para organizar el trabajo y sobre su incidencia en la conciliación entre vida laboral y familiar arrojan resultados ambiguos o contradictorios. Sin embargo, la aparición y la difusión de TIC inalámbricas están provocando intensos cambios en las prácticas sociales, incluidas las relaciones entre vida personal y trabajo. Mediante entrevistas en profundidad, un grupo de padres en situaciones laborales diversas han reflexionado sobre cómo utilizan el potencial de movilidad, conectividad y flexibilidad que les ofrecen las nuevas TIC y sobre cómo modula dicho uso la implicación de los hombres en su rol de padres. En línea con trabajos realizados en otros países, los resultados preliminares sugieren que el papel que se atribuye a las TIC como herramientas para la emancipación del rol de género de los hombres mediante su mayor implicación en el cuidado material y afectivo de los hijos depende muchas veces de factores ajenos al uso de estas tecnologías: motivación personal, actitud y percepción de la pareja respecto a la competencia hombre para ejercer de padre, o macro y micro políticas de conciliación existentes en las organizaciones.

Keywords

masculinidades, roles de género, TIC y trabajo flexible, conciliación entre vida laboral y personal

Introducción¹

Según Manuel Castells (2000), la socialización de la producción de la era industrial está dando pie, desde hace algunas décadas, a la individualización del trabajo en la era de la información. Este cambio se está viendo potenciado en la sociedad red móvil por el uso generalizado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y, en especial, de los dispositivos de comunicación inalámbrica, que permiten conexiones permanentes y ubicuas. Existe, por tanto, la posibilidad de flexibilizar la forma de trabajar de un modo que no tiene precedentes. Sin embargo, no se han explorado de forma exhaustiva las oportunidades y los riesgos de este nuevo contexto para los hombres desde la óptica de su doble condición de trabajadores y padres.

En esta investigación exploro la relación existente entre los entornos de trabajo flexible (ETF) y los distintos grados de implicación de los hombres en la paternidad. En especial, analizo en qué medida está afectando el reciente y masivo uso de nuevas TIC a esta relación. El objetivo del estudio es conocer qué peso tienen los distintos factores personales y laborales en la implicación paterna en el cuidado de los hijos. Con este planteamiento, la investigación pretende responder a la siguiente pregunta de investigación: *¿En qué medida influyen los entornos de trabajo flexibles propiciados por las TIC en la mayor o menor implicación de los hombres en el cuidado de los hijos?*

Este tema es relevante por dos motivos. En primer lugar, la literatura existente llega a conclusiones poco claras, cuando no directamente contradictorias entre sí, a la hora de analizar el papel que juegan las TIC como posible solución del conflicto entre vida laboral y vida familiar o de la redistribución de los roles de género en cuanto al cuidado de los hijos (Greenhill y Wilson, 2006, Wilson y Greenhill, 2004). Lo cierto, no obstante, es que las formas de organización del trabajo que se sirven de las TIC como elemento importante o principal para su desarrollo y despliegue empiezan a desbordar el marco conceptual de lo que tradicionalmente se ha considerado el lugar de trabajo. Por eso, la investigación pretende contribuir a analizar cómo afecta a los individuos y a la conciliación de su vida familiar y laboral el hecho de que, gracias a las nuevas TIC, se puedan "superar las limitaciones espacio temporales" en las prácticas sociales y algunas personas puedan optar en ciertos sectores por la "oficina móvil" como contexto laboral (Castells, 2000: 1-2) .

En segundo lugar, en el marco del estudio de las relaciones trabajo familia, hay una creciente necesidad de investigar a los hombres en general y a los padres en particular. Existen abundantes estudios que analizan cómo afectan a las mujeres la

¹ Este artículo se basa en la presentación del mismo título realizada en el Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad: Investigación y Activismo, celebrado en Barcelona los días 7-8 de octubre de 2011.

combinación de TIC, trabajo remunerado y trabajo reproductivo, entendido este último como el conjunto de prácticas relacionadas con las obligaciones domésticas y el cuidado de personas dependientes. En cambio, hasta hace poco el hombre “ha estado omnipresente y, al mismo tiempo, extrañamente desaparecido” de la corriente dominante de la investigación en ciencias sociales, o “malestream”, según el término acuñado por Mary O’Brien (Hearn, 1997: 48, Hearn, 2004: 49). Algunos analistas han señalado, además, que la escasa presencia de mujeres en sectores estratégicos del mercado laboral y de la industria tiene otra cara en esa misma moneda: la escasa dedicación de los hombres a la esfera doméstica (Herman y Webster, 2010). Por otro lado, si bien la paternidad como tal ha ido ganando interés para académicos y profesionales en las últimas décadas (véase Marsiglio, Amato, Day y Lamb, 2000, Yáñez Yaben, 2006), se ha estudiado poco cómo afectan las prácticas laborales y las políticas empresariales a la implicación paterna en el cuidado infantil. El contraste es notable si se compara con el amplio volumen de estudios dedicados a analizar cómo condiciona la vida de las mujeres su doble condición de trabajadoras y madres (Marsh y Musson, 2008). Además, esta omisión es más visible en los contextos catalán y español, si bien algunos autores han empezado a interesarse por la relación entre la nuevas formas de trabajo, las TIC, los nuevos usos del tiempo y la transformación de las masculinidades (Abril Morales y Romero Díaz, 2005, Abril Morales, Romero Díaz y Borràs, 2009). Todo ello justifica plenamente centrar el enfoque en los hombres como unidades de análisis.

El artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar se definen y relacionan los elementos que son objeto de estudio: entornos de trabajo flexible e implicación paterna en el cuidado de los hijos, incluida una breve revisión de cómo se está redefiniendo conceptualmente el lugar de trabajo a partir de los cambios tecnológicos señalados anteriormente. A continuación, se presenta el marco teórico y algunos trabajos empíricos de los que parte esta investigación. En tercer lugar, se esboza el método empleado en la investigación: entrevistas semiestructuradas en profundidad a una muestra diversificada de padres trabajadores de Cataluña. Después, los resultados preliminares presentan algunas respuestas a la pregunta de investigación en torno al papel que juegan en la implicación paterna el rol de género asumido por los hombres entrevistados, sus entornos laborales y otros aspectos personales o no laborales. Por último, el artículo concluye que es imposible establecer con claridad relaciones directas de causa efecto entre los ETF y la IP, si bien es posible identificar situaciones en las que las TIC sí juegan un papel importante en iniciar y afianzar la IP, gracias al mayor grado de flexibilidad y libertad que aportan en las circunstancias determinadas que concurren en ciertos casos. También se presentan algunas reflexiones sobre el papel de los distintos elementos identificados a la hora de determinar la medida en que los ETF afectan a la implicación paterna en el cuidado de los hijos.

1. Los entornos de trabajo flexible y la implicación paterna en el cuidado de los hijos

1.1. Hacia una nueva definición del lugar de trabajo

Si el contexto laboral de los hombres afecta a su implicación paterna (IP) en el cuidado de los hijos (Russell y Hwang, 2004), es pertinente analizar en qué medida permiten las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) cambiar la forma de llevar a cabo las obligaciones laborales en determinados sectores y profesiones, y las repercusiones que, en su caso, esto tenga en la IP.

Según algunos autores, es necesario redefinir el concepto de lugar de trabajo (Hislop y Axtell, 2009). Mientras que la imagen tradicional del trabajo se asocia a ubicaciones fijas y permanentes, como oficinas, casas o fábricas, el trabajo a distancia en sus diferentes formas se ha relacionado con ubicaciones flexibles: teletrabajo desde casa, oficinas itinerantes, oficinas con escritorios compartidos o telecentros (Kurland y Bailey, 1999, Mann, Varey y Button, 2000). La novedad consiste en que ahora, además, el trabajo móvil basado en la cada vez más extendida tecnología inalámbrica convierte el lugar de trabajo en “cualquier espacio que [los trabajadores] puedan utilizar o manipular con fines laborales, y con independencia de su carácter temporal” (Hislop y Axtell, 2009: 74). El concepto de teletrabajo refleja, según esta última definición, una realidad que amplía la que se venía utilizando antes del uso generalizado de esta tecnología, e incluiría a los trabajadores que ejecutan sus obligaciones laborales “en red”, con la intervención necesaria pero no exclusiva de las TIC, es decir, combinando “la casa, el trabajo y otros lugares como contexto laboral” (Garrett y Danziger, 2007: 46, nota 1).

1.2. Entornos de trabajo flexible

Desde la perspectiva del trabajador, los entornos de trabajo flexible (ETF) pueden definirse como contextos laborales en los que “los trabajadores tienen la capacidad de decidir cuándo, dónde y durante cuánto tiempo realizan tareas relacionadas con su trabajo” (Hill, Grzywacz, Allen et al., 2008: 152). A partir de esta definición, es razonable sostener que la “capacidad de decidir” señalada puede beneficiarse gracias al uso de nuevas TIC en la organización del trabajo. Por tanto, es necesario explorar nuevas formas de ETF basadas en TIC, y más concretamente en la tecnología de comunicación inalámbrica y en las posibilidades que ofrecen el ancho de banda y las

tarifas planas para la conexión permanente a Internet. Sin embargo, conviene recordar que la implantación de TIC en la organización del trabajo no es la única condición para que se den ETF, ni siquiera es necesaria. Es más, sin desdeñar su importancia, el presente estudio explora precisamente factores que otros autores han considerado determinantes en la opción por el trabajo flexible, como las políticas de la organización, la opción personal del trabajador, o las micropolíticas, entendidas como el apoyo que los trabajadores perciben tener de superiores o compañeros de trabajo, independientemente de las políticas formales de conciliación de la vida personal y laboral existentes en la organización (Garrett y Danziger, 2007, Palkovitz, 2002).

1.3. Implicación paterna en el cuidado de los hijos

El modelo de implicación paterna en el cuidado de los hijos (IP) ha evolucionado según el momento histórico en que se ha definido. Así, se ha pasado de un modelo de IP que considera al padre exclusivamente como sustentador económico de la familia (Schindler, 2010) hasta el modelo que prima la máxima vinculación afectiva y emocional con los hijos, pasando por el de guía o referente moral, proveedor o modelo de rol sexual (Lamb, 2000).

Según el grupo ProsPère, “la implicación paterna se expresa a través de una preocupación y una participación continuadas del padre biológico, o sustituto, en relación con el bienestar físico, psicológico y social de su hijo” citado por Pacaut, Gourdes-Vachon y Tremblay (2011: 7). Esta definición se aproxima a la que propusieron en 1987 Lamb, Pleck, Charnov y Levine del nuevo modelo de padre “emocionalmente cercano” (Lamb, 2000: 27). Su conceptualización incluye tres claras dimensiones que otros estudios han utilizado:

- a) *compromiso*, que hace referencia tanto al tiempo invertido en la relación directa con los niños como a la naturaleza afectiva de dicha relación;
- b) *accesibilidad*, que se refiere al hecho de que el padre esté inmediatamente disponible para el niño aunque no esté directamente interactuando con él;
- c) *responsabilidad*, que se refiere a asumir el cuidado diario de un niño, ausentarse del trabajo para acompañarle si está enfermo, y la asunción directa y exclusiva de las decisiones y actividades relacionadas con el niño. (Russell y Hwang, 2004: 477)

En el presente trabajo se han utilizado las dimensiones señaladas como elementos conceptuales que permiten contrastar los discursos de los participantes en las entrevistas respecto a su implicación paterna.

2. Hombres, trabajo e implicación paterna: antecedentes teóricos y empíricos

Este apartado presenta en primer lugar los enfoques teóricos que fundamentan la presente investigación, desde los estudios críticos sobre los hombres hasta las diversas teorías utilizadas para analizar los vasos comunicantes entre vida laboral y vida familiar. Posteriormente, se analizan otras investigaciones que han explorado cómo afectan los entornos de trabajo flexible (ETF) en particular y el lugar de trabajo en general a la implicación paterna en el cuidado de los hijos (IP), algunas investigaciones que han empezado recientemente a analizar el papel de las TIC en este proceso y otro trabajo que explora la influencia del entorno laboral en los roles de género de los hombres.

2.1. El marco teórico

Una investigación centrada en hombres como unidades de análisis requiere una mención a los estudios sobre los hombres. Los estudios críticos sobre el hombre (*Critical studies on men*), en cuanto que rama de los estudios de género y sobre la mujer, utilizan un enfoque constructivista en el análisis de los hombres y las masculinidades, que se definen como constructos de género sujetos, por tanto, a cambios. Esta corriente se distingue de otras porque incorpora en su análisis la perspectiva de las relaciones de poder al explorar al hombre en diferentes contextos (Hearn, 2004). Algunos autores que se autodefinen como "profeministas", como Jeff Hearn, consideran problemática por sesgada la reciente tendencia de algunos sectores de los denominados ambigüamente estudios *sobre* el hombre (Men's Studies), que adoptan una postura no crítica, cuando no abierta o veladamente antifeminista (Hearn, 2004). Este autor sugiere que colocar los estudios de hombres al mismo nivel que los estudios sobre la mujer es un sinsentido, igual que lo sería un pretendido nuevo campo de conocimiento sobre los "blancos", los "White Studies" que coexistiera en igualdad de derechos con los "Black Studies" (Hearn, 1997, 2001).

Si bien el análisis de este trabajo se sitúa en el marco de los estudios críticos sobre hombres y masculinidades, tras la revisión de la literatura, constato el valor empírico que pueden aportar algunos trabajos no alineados expresamente en la escuela crítica. Paradójicamente, autores que entre sí mantienen modelos teóricos antagónicos pueden llegar a conclusiones parecidas en relación con algunos aspectos del análisis de la paternidad y los roles de género, la implicación paterna o los factores externos que determinan dicha implicación, con independencia de sus diferentes definiciones conceptuales sobre el hombre y las masculinidades. Por ejemplo, los denominados modelos andróginos o del "nuevo padre" descritos por autores que no manifiestan

expresamente una óptica feminista (por ejemplo, Palkovitz, 2002, Palkovitz, 1984) no están alejados de los modelos de “paternidad o maternidad feminista”, como apunta la revisión hecha por Mack-Canty y Wright (citada por White, 2006). Dicha coincidencia no es trivial, ya que los estudios sobre familias feministas muestran que los niños que crecen en esos contextos pueden llegar a moldear las ópticas feministas y cosmovisiones de los propios padres de tal manera que “son los padres quienes acaban aprendiendo de sus hijos” (White, 2006: 61, citando a otros autores). Además, como señala White, un número cada vez mayor de trabajos empíricos indica que la visión feminista de la “paternidad no determinada por el género” permite adoptar una visión más igualitaria del hombre y la mujer, quienes, desde esta óptica, realizan y comparten sus actividades de cuidado de los niños en igualdad de condiciones.

Respecto a las relaciones entre trabajo y paternidad, Russell y Hwang (2004) sugieren que la IP no está únicamente condicionada por factores individuales, familiares o sociales, sino por otros factores asociados al lugar de trabajo, los cuales acaban siendo “obstáculos o activadores potencialmente significativos de la implicación paterna” (Russell y Hwang, 2004: 485). Sin embargo, Hill y otros (2008) sostienen que son pocas las teorías que han abordado la flexibilidad laboral, lo cual ha generado algunas incongruencias en las investigaciones que se centran en el binomio trabajo/vida personal. Además, la mayor parte de las investigaciones se centran estrictamente en el papel que ejercen en la IP las políticas relacionadas con las distintas tipologías de permiso parental, obviando los demás elementos mencionados (Russell y Hwang, 2004).

Las teorías utilizadas en investigaciones anteriores sobre las interacciones entre trabajo y vida personal se basan en dos enfoques diferentes: el conflicto entre roles (*conflicts in role*) y la compatibilidad entre roles (*role facilitation*). Mientras que, según el primero, el trabajo remunerado es, por naturaleza, incompatible con la vida familiar (Hill, Allen, Jacob et al., 2007), las teorías sobre compatibilidad entre roles sugieren que es posible una interacción positiva entre el mundo laboral y la vida familiar. Dicha relación positiva se ha definido con términos como enriquecimiento, efecto positivo (*positive spill over*) o mejora, en función de la perspectiva y herramientas de medición que se utilicen. (Hill, Grzywacz, Allen et al., 2008, Hill, Allen, Jacob et al., 2007, Greenhaus, 2006). Por ejemplo, la perspectiva que se centra en el enriquecimiento entre trabajo y familia considera que tanto uno como otra “ofrecen mayor autoestima, ingresos y más beneficios, entre otros recursos, que pueden ayudar a las personas a desempeñar mejor sus cometidos en distintas áreas de su vida” (Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz, 2006). Aunque no deben ignorarse las importantes repercusiones del estrés asociado al desempeño simultáneo de varios roles, un problema ampliamente documentado (Ruderman, Ohlott, Panzer y King, 2002), este artículo se centra en esos “otros beneficios” señalados, partiendo del supuesto de que, reunidas ciertas condiciones, el desempeño de varios roles a la vez —padre y trabajador en este caso— puede reportar beneficios no sólo al trabajador sino también a su empleador (Rimbau-Gilabert, Miyar-Cruz y Lopez-de Pedro, 2009).

2.2. Resultados de otras investigaciones

Russell y Hwang (2004) señalan que no está claro si la disponibilidad y utilización de ETF es una causa o un efecto de la IP. Estos autores sugieren que la motivación personal juega el papel de “componente interactivo complejo” (p. 491) en aquellos padres que realizan cambios importantes en sus condiciones de trabajo para mejorar la calidad de su vida familiar, como reducir su jornada laboral, acogerse a opciones de flexibilidad o cambiar a un puesto de trabajo con menor nivel de exigencia. Además, el hecho de que los trabajadores consideren que “están en su derecho” de optar por condiciones más favorables a la conciliación con las obligaciones familiares parece ser un factor determinante para que realmente manifiesten su deseo de acogerse a las opciones de flexibilidad existentes en la organizaciones (Lewis, 1996, citada en Russell y Hwang, 2004: 491)

En relación con el papel de las TIC como elemento que permite aumentar la flexibilidad laboral, un gran volumen de la literatura sobre teletrabajo, como ya he señalado anteriormente, ha destacado la influencia negativa que ha tenido esta forma de trabajar para las mujeres al analizar su efectividad para la conciliación de la vida laboral y familiar. Investigaciones anteriores han relacionado el hecho de estar ausente del lugar de trabajo con las repercusiones negativas que supone perderse experiencias enriquecedoras, como “los aspectos socializadores del trabajo, las formas de apoyo y retroalimentación social y el aprendizaje asociado al lugar de trabajo”, además de con otros problemas específicos, como la doble jornada y el estancamiento de la carrera profesional (Haddon y Lewis, 1994: 193-194). Aún así, la posibilidad de combinar el cuidado de los hijos y el trabajo, como ha señalado Ursula Huws (citada por Haddon y Lewis, 1994), es uno de los pocos aspectos beneficiosos destacados por las mujeres cuando se les ha preguntado por las ventajas del teletrabajo. El presente estudio también explora hasta qué punto esta ambivalencia entre los beneficios y los perjuicios de combinar la vida laboral con la familiar, sin una distinción clara entre ambas esferas, puede darse en hombres que viven situaciones semejantes a las de las madres de los estudios citados, es decir, cuando ejercen de padres trabajadores.

Finalmente, en cuanto a los cambios en los roles de género y la adopción de nuevas formas de masculinidad (dedicar más tiempo a los hijos y al trabajo doméstico), tras entrevistar a 25 hombres acogidos a políticas de género y conciliación entre vida privada y laboral, Abril y Romero (2005) concluyen que, aunque el modelo de padre de familia que trabaja a tiempo completo fuera de casa en la práctica sigue siendo el modelo dominante, también se constata que se está extinguiendo.

3. Método

Este trabajo se centra específicamente en la primera fase de exploración cualitativa de un estudio más amplio en el que también se realizará una encuesta de naturaleza cuantitativa. Además de las cuestiones planteadas aquí, la investigación principal explora en qué medida viven y perciben los hombres su implicación paterna como una experiencia de aprendizaje, y en qué grado les aporta competencias transferibles a sus propios contextos laborales. Dicha investigación se enmarca dentro del periodo de investigación que debe conducir a la tesis doctoral.

Debido a la naturaleza exploratoria de este trabajo, en esta fase inicial no contrasto hipótesis predeterminadas utilizando una muestra representativa que permita la extrapolación de resultados. Los resultados provienen del análisis de las narrativas obtenidas a partir de diez entrevistas semidirigidas y semiestructuradas a padres trabajadores, incluida una piloto que tuvo lugar un año antes que las demás.

3.1. Selección de participantes

Siguiendo un procedimiento de bola de nieve, inicialmente me puse en contacto con quince candidatos y he realizado las entrevistas a medida que los he localizado y han manifestado estar disponibles (Biernacki y Waldorf, 1981). Es pertinente aquí señalar que el procedimiento de selección de candidatos ha sido diferente al seguido en otros estudios cualitativos sobre hombres y padres. Hay autores que se han centrado expresamente, por ejemplo, en hombres que se habían acogido a medidas de conciliación entre vida privada y laboral (Abril Morales y Romero Díaz, 2005) o en padres que se autodefinían como feministas (White, 2006). En el presente estudio, en cambio, he seleccionado una muestra diversificada de hombres cuyo único común denominador era reunir la condición de padres y trabajadores con hijos menores de edad conviviendo con ellos en el momento de la entrevista. Dado el carácter exploratorio de la investigación, el criterio de selección de los candidatos se ha basado en obtener el máximo número de entornos de trabajo posibles (flexibilidad vía TIC, flexibilidad horaria, trabajo tradicional), tanto por separado como combinados, es decir, en cualquier forma posible de fusión “en red” de las tres tipologías mencionadas (Garrett y Danziger, 2007: 46, nota 1).

3.2. Perfil de los participantes

Como muestra la tabla 1, en el momento de las entrevistas, el abanico de edades de los entrevistados oscilaba entre los 34 y los 50 años, con una media de 41, mientras que la edad de los participantes al ser padres por primera vez estaba comprendida entre los 26 y los 34 (31 de media). Todos los participantes habían completado estudios superiores y tenían los siguientes cargos y ocupaciones: dos profesores universitarios, un ingeniero y técnico de software con funciones de profesor interino e investigador, un periodista y productor emprendedor, un traductor teletrabajador, un fotógrafo autónomo, un funcionario público con responsabilidades de gestión, un profesor de inglés y traductor, un arquitecto técnico, y un corrector y coordinador de traducciones en una editorial. Cinco de los padres trabajaban por cuenta propia y cuatro tenían una relación contractual laboral, mientras que otro combinaba su situación de empleado por cuenta ajena con la de autónomo. Todos ellos vivían o trabajaban en la ciudad de Barcelona o en ciudades cercanas, y mantenían una relación de pareja heterosexual. El número de hijos oscilaba entre 1 y 4 por entrevistado, con una media de 2,5 (se asignó un valor de 0,5 a dos situaciones de padres cuyas parejas estaban embarazadas), pero solo uno de los entrevistados había tenido hijos con una pareja anterior. Las edades de los niños estaban comprendidas entre los 0 (para el caso de los dos hombres que estaban esperando un hijo) y los 16, con una media de 7,1. Todos los participantes, excepto uno, eran catalanes.

Tabla 1: Perfil sociodemográfico de los entrevistados

<i>Pseudonym</i>	<i>Current Age</i>	<i>Age at transition to fatherhood</i>	<i>Number of children</i>	<i>Age of children</i>	<i>Education</i>	<i>Occupation</i>	<i>Contractual status</i>
Camilo	46	30	4	2-6-14-16	Philosophy graduate	journalist/newspaper editor/ghostwriter/radio and TV show scriptwriter and producer/entrepreneur	self-employed/entrepreneur
Santi	41	34	3	2-5-7	PhD Sociology studies	full time university lecturer	employee
Fernando	44	30	2	11-14	Law graduate	public servant in managing position	employee
Ivo	34	32	1.5	0-2	Art and Design high studies	photographer/photography teacher	self-employed/entrepreneur
Héctor	44	28	2	11-15	Computer Science graduate	translator/music teacher/professional musician	self-employed/entrepreneur
Daniel	35	26	4	1-3-7-9	Asian Studies graduate	foreign language teacher (English)/translator	part time employee/part time self employed
Manuel	36	34	1.5	0-2	PhD Civil Engineering	officially technical position/civil engineering lecturer/researcher	employee
Fermín	41	31	2	6-10	Geography studies. PhD Economy and Business Studies	full time university lecturer	employee
Antonio	35	33	1	2	Technical architect	free lance technical architect	self-employed/entrepreneur
Máximo	50	34	3	16-14-3	Biology Studies	edition/translation manager at publishing house	employee
<i>mean values</i>	<i>41</i>	<i>31</i>	<i>2.5</i>	<i>7.1</i>			

3.3. La entrevista

A partir de la literatura señalada anteriormente sobre el papel de la flexibilidad laboral en la implicación paterna, los objetivos del estudio son identificar si los hombres perciben sus entornos laborales como contextos que afectan positiva o negativamente a su implicación paterna y el papel que tienen en dicha percepción otros factores. Por tanto, las preguntas de las entrevistas exploran, entre otras cuestiones, cómo perciben y relatan los hombres su propia implicación paterna y en qué medida relacionan su rol de padre con factores personales o laborales, como las nuevas posibilidades que ofrecen las TIC para combinar obligaciones laborales y familiares, ideas sobre qué es ser padre, apoyo de la pareja, cultura empresarial, o micropolíticas de la organización en que trabajan.

Los resultados tienen naturaleza cualitativa y descriptiva, por lo que las conclusiones de las entrevistas transcritas se basan en la frecuencia de las respuestas en torno a todas estas cuestiones.

4. Resultados preliminares

En la fase de redacción de este artículo está en curso la interpretación exhaustiva de las transcripciones de las entrevistas realizadas mediante un proceso detallado de codificación. Sin embargo, es posible presentar algunos resultados de los aspectos más relevantes obtenidos en relación con la pregunta de investigación planteada. Los resultados se han agrupado en torno a tres temas principales: (a) reflexiones acerca del rol de género y las nuevas masculinidades asociadas a la forma de ejercer la paternidad; (b) el papel del entorno laboral, los ETF en general y las nuevas formas de ETF propiciadas por las TIC y, (c) los factores personales o no laborales que intervienen también de forma significativa en la mayor o menor IP.

4.1. El rol de género de los padres

Todos los participantes manifestaron una postura crítica ante la tendencia histórica a ignorar, en el mejor de los casos, o a tratar como una patología, en el peor, el hecho de tener hijos (Naples, 2002). Algunos entrevistados afirmaron que en el momento en que fueron padres empezaron a cuestionar la visión del mundo basada en el trabajo como centro o como único elemento de su identidad como hombres. En este sentido

se pueden interpretar las palabras de Ivo², un fotógrafo independiente, al reflexionar sobre la imagen social de lo que implica ser un buen padre:

(...) son los estereotipos. Parece que el padre sea el que te lleva en coche a todos los sitios, parece que sea eso, por lo que se ve en la publicidad, que se confunde casi el padre con el coche, que es una cosa muy curiosa (...) Hombre, vivimos en una sociedad muy machista, y los hombres siempre se implican poco en estas cosas. Es lo que yo veo. El hombre está para trabajar y para conducir el coche [risas], ya lo comentaba antes. Y para llevarlos a sitios el fin de semana y todo esto. No sé. Vivimos en otro lugar, nosotros. Y ese otro lugar es el que nos gusta. Nunca hemos sido así, y ojalá nunca seamos así.

Daniel, profesor de inglés, definió como “la experiencia más importante de la vida” el hecho de haber podido estar con sus niños y cuidarlos material y afectivamente.

Aunque casi todos los padres se autodefinían como igualitarios y afirmaron repartirse de forma equitativa el trabajo reproductivo, muchos seguían viendo diferencias significativas entre sus propias competencias o características como padres y las de sus parejas, en especial vinculándolo a los aspectos biológicos del parto, la lactancia y los vínculos instintivos que, decían, tienen las madres con sus hijos.

En el caso de Camilo, periodista, escritor y productor, hay que retrotraerse a la fase de embarazo para identificar cambios en los roles de género que experimentó en relación con la paternidad. Al principio estaba casi obsesionado con su implicación en el embarazo, y recordaba cómo ninguno de sus familiares diez años mayores que él había acompañado nunca a su pareja al ginecólogo. Aunque admitió haber evolucionado en cuanto a cómo vivió aquella etapa previa al nacimiento en sus primeras experiencias de paternidad, mencionó que se suscribió a la revista *Ser Padres* y que utilizaba la expresión “estamos embarazados” como señal de participación activa en el embarazo:

És a dir que, com he tingut la sort de viure quatre d'embarassos, m'ha anat ajudant a entendre-ho, ¿no?, però... en el moment en què veus que la teva parella es transforma, és a dir, tota la part aquesta hormonal, instintiva, aquesta que et deia de la síndrome del niu, de tot això, per molt que facis conya i que s'hagin fet mil gags sobre "quiero fresas con nata" i no sé què, deixant al marge el "antojo" i això, hi ha una cosa més profunda: que t'adones que ella es comença a tornar lleona, diguem-ne. (...) Es comença a sentir lleona. I després tu, com a home no ho podia atrapar això.

También sostuvo que sus sentimientos como padre empezaron cuando tuvo por primera vez a su hija en los brazos, ya después del parto, y admitió que, vista en perspectiva, toda la rutina de “sentirse embarazado”, hablar con el bebé en la barriga de la madre, etc. estaba en realidad plagada de un cierto voluntarismo inocente.

² Se han utilizado siempre seudónimos conforme al compromiso de confidencialidad firmado por el autor de este estudio en cada entrevista.

Según él, las mujeres en este tema siguen llevándoles ventaja a los hombres. Describió así la situación que vivió cuando tuvo que separarse de su primera hija a las pocas horas de que naciese por motivos de trabajo:

(....) sentia que estava decebent la Núria i la nena... "per què ho havia de fer?", un mal rotllo... O sigui, la primera separació... i després, perquè jo crec que és el moment en què vaig assumir, que, vull dir, que per mi sí que va ser molt bèstia, tenir-la en braços, vull dir, que és quan em vaig adonar que els nou mesos havia fingit, que els nou mesos fingia emoció, i parlava amb la panxa i... estava allà, però em vaig adonar, quan vaig sentir tenint la cria en braços i aquest plor de marxar de la clínica i de tot, vaig veure "aquests nou mesos estaves fingint" o sigui, jo crec que també l'enamorament, tot té un punt de ficció, en el sentit, que, no que et menteixes sinó que et predisposes. [periodista]

En un momento de la conversación, comparó su propia evolución con la de un amigo viudo con quien había hablado recientemente. El amigo, a raíz de quedarse viudo, había cambiado su visión respecto a la distribución de las tareas de cuidado en las parejas en función del género, respecto a la supuesta capacidad de los hombres para desconectar de la vida familiar, y respecto a la, también supuesta, predisposición instintiva de las mujeres a permanecer conectadas con todo lo que esté pasándoles a sus hijos en cada momento. Tras la viudedad se dio cuenta de que había desarrollado algunas características atribuidas a las madres "por sustitución". El propio Camilo no estaba tan convencido de esta posibilidad de intercambio de roles como su amigo. Mientras que para Camilo y su pareja la implicación conllevaba al principio compartir todas las tareas por igual, cuando llegaron el tercer y cuarto hijo, asignaron los roles de cuidado de los hijos según lo que para ellos era un proceso más lógico: él se encargaba de los mayores y ella del pequeño ya que, admitió, él disfruta especialmente con la parte educativa de la paternidad más que con todo lo que tiene que ver con la crianza, antes de que empiecen a hablar.

Por último, hay una coincidencia relevante para este estudio: los dos entrevistados con entornos de trabajo tradicionales (horario fijo y poca o nula flexibilidad) fueron quienes, según sus propios relatos, coincidían con un rol de género masculino que se acerca más al hegemónico que a los modelos alternativos, representados por otros participantes. Sin embargo, aún admitiéndolo, manifestaron su deseo de querer cambiar las cosas y fueron quienes mas insatisfechos se mostraron sobre el hecho de perderse una parte de la educación de sus hijos.

4.2. El entorno laboral

Los participantes hablaron de varios aspectos de su entorno laboral como factores que determinan positiva o negativamente su implicación paterna: los entornos de trabajo flexibles y las TIC; la integración entre vida personal y vida laboral; las contingencias de las circunstancias laborales y económicas de las familias, y las micropolíticas.

4.2.1. Las TIC y los entornos de trabajo flexible.

Un número significativo de padres consideró el acceso y el uso generalizados de nuevas TIC un factor que les ha permitido combinar su trabajo y su familia sin necesidad de optar por ninguno de los dos en detrimento del otro. Por ejemplo, el fotógrafo Ivo y Samuel, un arquitecto técnico y perito judicial que trabaja de forma independiente, afirmaron que el cincuenta por ciento de su trabajo se podría hacer desde cualquier sitio que tenga conexión a Internet, aunque normalmente lo hicieran desde casa. Pero también se plantea una paradoja respecto al uso de las TIC para la mejora de la flexibilidad laboral. Santi, por ejemplo, un profesor universitario que se definió como usuario avanzado de nuevas tecnologías, comentó que le resulta engorroso ir con el portátil por la ciudad cuando, por diversas circunstancias, debe ausentarse de la oficina:

Si vaig fora del despatx i tinc temps, el que faig és portar per llegir. Però l'ordinador em molesta molt, no ho faig, no... no m'agrada. O sigui, ho faig quan ho necessito. O sigui, fora, quan *tinc* fora, i sé que tindrè temps lliure, porto per llegir sempre.

Además, afirmó que en sitios públicos con acceso WiFi, le resulta imposible trabajar aunque lo ha intentado, y que cuando ha tenido que trabajar fuera de la oficina, lo ha hecho desde casa cuando los niños no están.

Los relatos de los participantes hablan de diferentes estrategias de conciliación. La disponibilidad y la utilización efectiva de flexibilidad en el trabajo parecen tener una influencia importante en la IP. Aunque no queda claro en las entrevistas si el hecho de optar por trabajo flexible es una causa o un efecto de la IP, que es lo que también sugerían Russell y Hwang (2004), algunas situaciones parecerían indicar que los padres que han llegado por diversas vías a una situación de flexibilidad, tienden a permanecer en ellas, incluso a la hora de buscar otros trabajos. Quienes utilizan las nuevas tecnologías de forma intensiva para configurar una oficina móvil, además de flexibilidad horaria, valoraron la situación de forma lo suficientemente positiva como para no querer volver a etapas laborales anteriores de horarios y lugares de trabajo rígidos.

En otros casos, las estrategias de conciliación poco tenían que ver con las TIC. Camilo reflexionó sobre la naturaleza egoísta de sus estrategias de conciliación, inherente al hecho de que nunca debe rendir cuentas a nadie, ya que es su propio jefe en los proyectos que emprende:

Jo tinc la gran sort, l'única, perquè faig molta feina, d'una certa flexibilitat. És a dir, a totes les meves feines soc "jefe", i per tant, jo explico moltes vegades que si vull blindar que recullo el nen els divendres a la tarda, gairebé sempre aconseguixo sortir i el recullo, perquè les reunions les poso jo. Aleshores jo tinc un mètode *conciliatiu* injust que és el de què... i si, ara truquen que s'ha d'anar a recollir el nen i la Núria no pot, ho he de fer

jo, doncs anul·lo el que tinc. Vull dir que, en aquest sentit, no sé si t'incumbeix, però trobo que ser "jefe" et dona moltes possibilitats de conciliar, perquè tu imposes l'agenda.

Aunque reconoció que trabaja muchas horas, se considera muy implicado emocionalmente en la vida de sus hijos:

Jo em considero un pare implicat. Te'n adones que cada parella és un model, i hem anat fent, o sigui, hem anat fent una evolució de, primer de veure en quin rol eres més complementari o més necessari... La nostra implicació jo crec que passa perquè som una parella per la qual els nens han passat a ser el més important, sense molt..., sense posar-hi dramatisme, vull dir, que els dos treballem molt i el que han fet els nens és fer que, com no és tant un projecte de criança d'un nadó, sinó un projecte de família àmplia, doncs nosaltres el primer que hem fet és considerar que tenim... als dos ens agrada molt la nostra feina i, per tant, la nostra feina ens agrada molt i ens ocupa molt temps, per tant la resta és els nens. Però no ho he viscut com una renúncia. Però també ho he viscut amb trampa en aquest sentit en que ja no teníem... és a dir, abans dels nens érem vida de parella i molta, molta feina, i ara és molta feina, mica de vida de parella minimitzada, però aguantant allà, i el màxim de vida de família.

4.2.2. Integración frente a separación entre vida personal y vida laboral.

Muy vinculado al apartado anterior, es el hecho de que un número importante de padres haya valorado positivamente la integración entre la vida familiar y la laboral, una situación que definieron como una oportunidad para implicarse más activamente en su rol de padre. Por ejemplo, cuando no ha tenido otro remedio, Ivo ha tenido que llevarse a su hijo a acompañarle en sesiones fotográficas "cuando había confianza":

Sí me ha pasado a veces, a alguna reunión me lo he tenido que llevar y no ha pasado nada. Pero solo... a ver: es diferente reuniones que yo sé que me lo puedo llevar a... no me lo voy a llevar con un cliente de publicidad, que no me lo puedo llevar. Que todo el mundo donde yo me muevo es bastante comprensivo con estas cosas, también, que nunca he tenido problema. Incluso todo mi trabajo personal como fotógrafo gira en torno un poco al entorno doméstico también. (...) Y está un poco ligado también de esta manera. Casi casi a veces ir con mi hijo es una imagen de marca para mí.

La afirmación de que no necesita separar su vida laboral de su vida familiar se ve también reflejada en su blog de promoción profesional, que está plagado de fotografías de su propia casa, su hijo y su mujer.

Camilo sostiene que su vida laboral se ha ido solapando con su experiencia personal de forma intencionada, incluida su condición de padre cuando esta ha llegado. Lo explica de forma elocuente al explicar su forma de escribir: si redactó una guía de la ciudad en la que trabajaba como corresponsal y un libro sobre el mundo de los famosos cuando trabajaba en un programa donde algunos se hacían famosos, en cuanto empezó a tener hijos dio un giro a su trayectoria profesional para dedicarse a

escribir guiones, y a producir programas de radio y televisión relacionados con la infancia y la crianza:

(...) és a dir és una aposta, no tant de portar la teva intimitat al mon públic, sinó d'aprofitar que tens certes dots de comunicació per a comunicar sobre el que saps més. Jo el que sé més en els últims 14 anys és tenir fills, no? És el que m'ha ocupat més hores i més dedicació i més intensitat.

Algunos de los entrevistados incluso se mostraron sorprendidos ante la creencia generalizada de que el bienestar individual depende de una clara separación entre las esferas pública-laboral y privada-familiar. No obstante, en ocasiones la integración entre ambas esferas ha sido el resultado de contingencias inesperadas, como quedarse en el paro o el hecho de que la pareja obtuviera más ingresos.

4.2.3. Las contingencias de la vida laboral y de la economía familiar.

La situación económica y laboral de la unidad familiar parece ser determinante para que algunos de los padres entrevistados hayan iniciado una implicación en la paternidad superior a la que hubieran tenido en otras circunstancias. Por ejemplo, Ivo estuvo con muy poco trabajo dos años, que casualmente han coincidido con los dos primeros años de vida de su hijo. Él mismo parecía sugerir que su implicación paterna estuvo determinada en gran parte por el hecho de haber tenido menos trabajo que de costumbre y a la vez contar con el colchón del subsidio de desempleo:

Sí, era operador de cine. Luego, tenía un trabajo que tampoco trabajaba demasiado, pero justo el trabajo se acabó por la crisis cuando nació Tomás, al tercer mes. Y en ese sentido, ha sido todo como muy fluido, porque si realmente hubiera mantenido el trabajo de operador, como lo hacía antes, con el trabajo de fotógrafo, la cosa hubiera sido muy dura. Porque de operador, aunque el trabajo era fácil, son muchas horas. Aunque eran solo tres días a la semana, ¿sabes?, era llegar a casa a la una de la noche.

En el caso de Daniel, el hecho de que la principal proveedora económica de la familia fuese su pareja le condujo a ocuparse casi en exclusiva a él de la crianza de los niños pequeños hasta que estos tuviesen edad escolar.

4.2.4. Micropolíticas.

Tal como he señalado anteriormente, las micropolíticas tienden a condicionar mucho más las decisiones de los hombres en relación con las opciones de flexibilidad de las organizaciones que las políticas oficiales de conciliación o que la legislación vigente en esa materia. Las micropolíticas, a diferencia de las políticas públicas o corporativas

que oficialmente promueven la conciliación, consisten en actitudes y “reglas no escritas” instauradas en las prácticas de las empresas que ponen en peligro la participación de los hombres cuando estos muestran una predisposición a compartir su parte del trabajo reproductivo. Dichas reglas sugieren de forma sutil que los hombres no se acojan al permiso por paternidad y que “no se impliquen demasiado” en su vida familiar, si no quieren que se les considere personas “no comprometidas con su trabajo” o se les perciba como “poco masculinos” (Palkovitz, 2002: 229). Los dos casos de empleados con trabajos que podrían calificarse como “tradicionales”, con horario fijo y poca flexibilidad horaria, constatan que las micropolíticas de sus lugares de trabajo suponen un obstáculo a su voluntad de mayor IP. En contra de lo que cabría esperar, Fernando, el único de los entrevistados que es funcionario, comentó lo mal visto que está en su trabajo que tanto hombres como mujeres se acojan a los derechos amparados legalmente, como permisos de paternidad, reducciones de jornada, o incluso la hora de lactancia en las mujeres:

Pregunta: ¿Cómo se ve en tu trabajo el hecho de que haya personas que falten al trabajo por temas de... por temas familiares? ¿Cómo se valora? (los compañeros, los superiores, oficialmente la institución)...

Respuesta: Pues, lamentablemente, y es una percepción, tengo la sensación de que no se ve nada bien, nada bien. (...) se ha visto siempre muy mal la maternidad, muy mal. Desde recursos humanos, la maternidad se considera un absentismo no una situación de maternidad. (...) por lo menos hace unos años, la baja por maternidad se computaba como absentismo laboral. No sé si se ajusta a los parámetros o no se ajusta. A mí me choca, la verdad. (...): Bueno, después salió el cambio de normativa, la ampliación de permisos, la posibilidad de pedirse reducciones de jornada, y todo esto ha ido todavía a peor. Los funcionarios que tienen la plaza ganada tienen un estatus y pueden permitírselo pero los que tienen la plaza interina, pues, no es nada recomendable que reduzcan jornada. Pero no porque lo diga nadie, ¿eh? Sino es la percepción... Ya te digo que esto es una apreciación subjetiva. No está basada en nada. Pero si haces una encuesta, verás como coinciden todos en esto. Es decir, no es algo que se comprenda.

Y siguió hablando de las consecuencias de las micropolíticas que se reproducen en su lugar de trabajo:

Si, por ejemplo, alguien con un cargo de responsabilidad coge la reducción de jornada, equivale a que te decapiten, literalmente. (...) Se han dado casos de personas que han tenido que renunciar al cargo por este tema. (...). A pesar de que es un derecho legalmente reconocido. (...) O sea, sensibilidad, ninguna. Esperemos que cambie.

Fernando ocupaba un cargo de responsabilidad en su trabajo y apuntó directamente a la dirección de recursos humanos de su empresa como máxima responsable de que no se implementen más medidas de flexibilidad en su trabajo, ya que, consideraba, las

herramientas técnicas disponibles hoy permitirían que una parte significativa del trabajo se pudiera hacer desde casa.

El caso de Manuel es el reverso de la moneda. Es empleado en una universidad pública como ingeniero, profesor y técnico de sistemas en un mismo cargo, pero reorganizó totalmente sus tiempos de trabajo para cuidar a su hija de dos años durante tres mañanas a la semana. Oficialmente Manuel tendría que cumplir un horario con presencialidad durante las mañanas. Sin embargo, una serie de factores confluyeron para que decidiera unilateralmente reorganizar su horario laboral. En primer lugar, al cobrar menos de lo que debería por sus funciones y estudios (tiene un doctorado, sustituye a profesores en una escuela de ingeniería y dirige trabajos de máster), parecía no importarle las consecuencias de sus decisiones. “Si me echan, ya me buscaré otra cosa”, dijo. Por otro lado, tenía la sensación de haberse entregado, con creces, a su vida laboral durante los años previos al nacimiento de su hija. Por último, y lo que parece más decisivo, mantenía una relación excelente con su superior jerárquico, quien le permitía saltarse las normas oficiales sobre el horario de trabajo porque cumple con sus obligaciones de forma más que satisfactoria.

Tanto los padres que gozaban de una gran flexibilidad como aquellos que se encontraban en trabajos tradicionales manifestaron sus opiniones, en función de su experiencia, de hacia dónde deberían ir las cosas para poder resolver el conflicto entre vida familiar y vida laboral. Sin embargo, quienes más reflexiones aportaron sobre esto fueron los que tenían menos opciones de trabajo flexible:

Pues mira, yo creo que es que España tienen que evolucionar muchísimo, muchísimo, los sistemas de trabajo. Hay empresas como Google, que parece un parque de atracciones la empresa, en lugar de una empresa seria, porque los trabajadores dejan lo que están haciendo y se van a jugar al ping-pong, para desconectar, ¿no? Pues lo mismo que se hace esto, se puede perfectamente compaginar el trabajo en oficina y el trabajo en casa (otro tema será evaluar ese trabajo, si hay un sistema fiable de evaluar el trabajo), yo no veo mayor problema, para determinados puestos, poder trabajar en casa también. (...) En nuestro caso particular, seguro que habría más de un puesto que se podría hacer perfectamente, el teletrabajo en casa, en mayor o menor medida, ya te digo, compaginándolo, y presencialidad. Yo creo que la administración es uno de los ámbitos en los que se podría implementar el teletrabajo sin ningún problema.

4.3. Factores no laborales

Los participantes en el estudio apuntaron a tres determinantes relacionados con la vida personal y familiar que afectan claramente a la IP: la ayuda externa con la que pueda contar la unidad familiar (ya sea remunerada o no), la percepción de los hombres respecto al nivel de control de acceso a la IP que ejerce sobre ellos su propia pareja y las preferencias educativas de la unidad familiar, en especial respecto a niños de edad preescolar.

4.3.1. La ayuda externa.

Un elemento que puede pasar desapercibido es el papel que juega la ayuda externa para acomodar las necesidades de conciliación entre vida familiar y laboral. La mayoría de los padres contaba con ayuda externa pagada para los trabajos de limpieza a fondo de la casa. Sin embargo, la ayuda externa no pagada (prestada por familiares, principalmente abuelos) demostró tener un papel significativo en la forma de organizar el trabajo y cuidar de los niños para desarrollar la dimensión de la accesibilidad de la implicación paterna, es decir, para estar disponible aunque no sea interactuando directamente con el niño.

Daniel relató que fue padre por primera vez en un país donde era factible económicamente contratar a una persona para que viviese en la casa y asumiese la intendencia del trabajo doméstico. Sin embargo, él decidió hacerse cargo de los niños y cuenta que esa etapa fue especialmente gratificante por no haber tenido que ocuparse de nada más, lo cual no sucedió con sus dos últimos hijos, ya en Barcelona, donde tuvo que asumir él prácticamente todo el trabajo doméstico.

Fernando siempre ha necesitado ayuda externa remunerada no solo para la limpieza sino también para el cuidado de los niños (levantarlos, prepararles el desayuno y llevarlos al colegio). Esta situación la achacaba precisamente a la ausencia de medidas de flexibilidad en su trabajo y la situación de su pareja, quien trabajaba por turnos y, por tanto, no podía garantizar estar siempre a la hora en que se levantan los niños. Sin embargo, a pesar de que no puede dedicar mucho tiempo a la educación, Fernando daba mucho valor a la labor periódica de supervisión de los deberes: “les hago una especie de auditoría cada cierto tiempo”, dijo. Admitió también que la mayor parte del trabajo de la casa no realizado por la asistenta recae en su pareja y que él se encarga de la parte técnica y de planificación de viajes.

4.3.2. La pareja y el “control de acceso”.

Otros estudios han señalado la importancia de que las parejas de los padres vivan la experiencia de tener hijos como una “empresa conjunta” (Allen y Daly, 2007: 14) y de la percepción de los hombres respecto a cómo valoran sus parejas la competencia de ellos como padres. Estos elementos han aflorado también en algunas de las entrevistas.

Santi reconoció que, aunque el tiempo dedicado al cuidado de los niños está equilibradamente distribuido en la pareja, hay algunas tareas que siempre van a cargo de su pareja y admite que ahí hay todavía trabajo que hacer. Se quejaba, por ejemplo, de que su pareja asume siempre la carga de programar y organizar las necesidades relacionadas con la ropa de sus hijas. Esto se debe, según Santi, a que ella no suelta esa responsabilidad, a pesar de que él haya manifestado su voluntad de asumirla. Estaríamos en este caso ante una situación de control de acceso por parte de la

madre ("maternal gatekeeping", Allen y Daly, 2002: 14), lo cual puede acabar determinando en gran medida la distribución de roles en la pareja. En palabras de Santi:

Com ho explicaria? Sí. Davant del conflicte de la feina desigual, que hi és, la meva proposta és "dóna'm algo i deixa m'ho a mi, que jo em vagi autoregulant poc a poc", vale? Llavors a ella això li costa perquè implica també un cert caos en la meva parcel·la, vale? O menys perfecció, o molta menys perfecció.

4.3.3. Las preferencias educativas.

Algunos entrevistados identificaron como factor relevante de su organización laboral y familiar el hecho de que ellos mismo decidiera por convicción propia cuidar de sus hijos directamente, como sistema alternativo y preferente al que prestan privada o públicamente guarderías y otros centros infantiles. Por ejemplo, Ivo explicó porqué su pareja y él han optado por cuidar directamente de su hijo durante los dos primeros años, con la ayuda esporádica de los abuelos:

Para mí un niño tan pequeño en la guardería no hace nada. Es como un entorno casi, casi, hostil. No tiene una edad para relacionarse con los otros niños ni... Con un mayor sí, pero con un mayor que no conoce pues tampoco nos apetecía ¿no? Para mí un niño tiene que estar con su madre o con su padre. Primero con su madre y si no puede, con su padre.

En el mismo sentido, Manuel criticó especialmente el hecho de que las sociedades actuales subestimen el importante papel del trabajo que se realiza en el seno de la familia, con independencia de quién lo lleve a cabo. La reflexión partía de su experiencia personal, ya que ha cambiado la forma de organizarse el trabajo desde que ha sido padre a fin de cuidar a su hija de dos años durante tres mañanas a la semana. Su motivación ha sido, de común acuerdo con su pareja, evitar dejar a la niña demasiadas horas en el centro infantil al que la llevan.

5. Conclusiones

Aunque el número de entrevistas utilizado en este estudio es reducido, los resultados permiten presentar algunas conclusiones provisionales. En primer lugar, y como cabía esperar, es imposible establecer claramente una relación causal entre entornos de trabajo flexible (ETF) —con o sin TIC— y una mayor implicación paterna en el cuidado de los hijos. En realidad, las entrevistas dibujan un mapa heterogéneo de

interconexiones entre diversos factores que, en cada caso, explican las distintos niveles de implicación paterna (IP) de los participantes.

Cabría aventurar que los cambios en los roles de género se alimentan de las experiencias de contacto directo con la crianza de los hijos, pero que estas experiencias están condicionadas, a su vez, por factores laborales y no laborales que intervienen en forma de obstáculos o facilitadores del cambio. Los cambios en los roles de género pueden variar en función de las diferentes etapas de la vida y del propio proceso de convertirse en padre lo cual, a su vez, puede influir significativamente en la forma en que los hombres se implican en su rol de padres. Algunos entrevistados parecían sugerir que implicarse activamente en el cuidado de los hijos es una experiencia que se retroalimenta. Es decir, quienes se han implicado por circunstancias distintas o complementarias a la mera motivación personal o convicciones profundas respecto al modelo de crianza, como las contingencias económicas y laborales señaladas en el apartado anterior, acaban valorando muy positivamente la experiencia, incluso en los casos en que no han visto reducida sustancialmente sus horas de trabajo. Esto se vio especialmente en los casos en que los padres optaron por crearse intencionadamente un horario laboral según sus necesidades para poder dedicarse personalmente al cuidado de niños en edad preescolar. Esta conclusión vendría a complementar la de otros estudios, como el de Abril Morales y Romero Díaz (2005), quienes sostienen que la experiencia de los padres al reducir su jornada laboral para dedicarse a sus hijos es tan positiva que optan por repetirla sucesivamente.

En relación con la influencia del entorno laboral y el papel que juegan las TIC en la generación de entornos de trabajo flexible para propiciar la IP, las nuevas tecnologías pueden convertirse, concurriendo otras circunstancias, en catalizadores de una mayor implicación paterna de algunos padres, debido al potencial de flexibilidad y libertad de organización del trabajo que ofrecen. Además, quienes no tienen opción de aprovechar al máximo las posibilidades que ofrecen las nuevas TIC, ya sea por la naturaleza de sus trabajos, o por las micropolíticas de las empresas, son quienes más entusiastas se muestran porque se incorporen medidas de flexibilidad laboral mediadas por TIC, como el teletrabajo, en combinación con una mayor flexibilidad en los horarios de entrada y salida. Sin embargo, se constata también que la disponibilidad y el dominio de herramientas TIC que permiten flexibilizar la forma de trabajar no significa siempre que se utilicen con ese fin. La valoración positiva de muchos entrevistados respecto a la integración entre vida familiar y laboral parece cuestionar la perspectiva basada en la incompatibilidad de roles utilizada habitualmente en la literatura sobre trabajo y familia, en especial al analizar prácticas sociales asociadas al teletrabajo en las mujeres. Como ya he señalado antes, mientras que el estrés asociado a la multiplicidad de roles está bien documentado, en esta investigación he querido resaltar las situaciones de interacción positiva entre ambas áreas (trabajo y vida personal), ya que se trata de situaciones que, como han señalado Ruderman y otros (2002), las investigaciones tienden a pasar por alto. Las entrevistas reflejan, con algunas excepciones, que los participantes en general

aprovecharon todas las opciones de flexibilidad laboral disponibles a medida que se presentaban. Cabría conjeturar que esto se debe al tipo de trabajo de los entrevistados, ya que la disponibilidad formal de opciones de flexibilidad laboral ha chocado a menudo, según otras investigaciones, con la utilización real que los hombres hacen de dichas opciones (Russell y Hwang, 2004: 491), y se ha demostrado que en muchas ocasiones la utilización tiende a ser significativamente inferior que la disponibilidad. Además, muy vinculado al contraste entre disponibilidad y utilización efectiva de la flexibilidad, se encuentra la noción ya definida anteriormente de las micropolíticas. En relación con esta cuestión, los entrevistados constatan el importante papel que tienen las micropolíticas, tanto para bien como para mal. Si bien muchos de ellos no mostraron excesiva preocupación, y sus discursos transmiten la sensación de que se sienten aceptados y arropados por sus colegas y superiores, los dos participantes con más rigidez en sus condiciones laborales reflejaron la necesidad de llevar la flexibilidad sus sectores, donde tradicional y culturalmente está mal vista.

En cuanto a los factores no laborales, la motivación personal para implicarse más en la paternidad estaba presente en la mayoría de los participantes, incluidos los pocos casos de hombres que admitían estar lejos del modelo de padre que les gustaría alcanzar. Esto es relevante atendiendo a que, como sugirieron Russell y Hwang (2004), la motivación personal debe considerarse el componente interactivo complejo que interviene para que los hombres se decidan a optar por ETF como forma de implicarse más en la experiencia de paternidad. Este resultado podría alinearse con el cambio de modelo de padre que se está dando y que ha pasado de la sustentación económica de la familia a la implicación activa en la paternidad. La ayuda externa emerge también como elemento clave. Según las dimensiones de IP utilizadas en este trabajo, la ayuda externa contribuiría significativamente, junto con la flexibilidad que aportan las TIC, a mejorar la dimensión de la accesibilidad (en caso de niños en edades con menos necesidad constante de cuidado). También parece tener relevancia el nivel de control de acceso ejercido por la pareja, que influye en el mayor o menor desarrollo de las distintas dimensiones de la IP de los hombres. Por último, las preferencias educativas destacan como un importante determinante de la IP. Podría decirse que algunos de los padres siguen a Pfau Effinger (2005: 322), quien sostiene que las tareas de cuidado informal de la familia no están reñidas con la igualdad de género.

No hay que olvidar, para terminar, que solo algunos cargos y en trabajos muy determinados pueden llevar a cabo el trabajo mediante ETF basadas en TIC. Al mismo tiempo, sin embargo, también parece ser cierto que es esta tipología de ETF la que más va en aumento, en combinación con otras formas tradicionales de flexibilidad, como las que se basan en el horario laboral.

En definitiva, los resultados iniciales de las entrevistas sugieren que los ETF en los que las TIC son una parte sustancial de su implementación no son el único determinante de la IP. Este resultado contradice las visiones tecnológicamente deterministas, según las cuales las TIC están directamente correlacionadas por sí mismas con una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, quienes,

por distintos cauces, han percibido más posibilidades de flexibilidad laboral e implicación paterna gracias al uso de las TIC parecen haber emprendido un camino sin retorno e intentan permanecer en él para no volver a los entornos de trabajo tradicionales. Por tanto, las entrevistas realizadas ofrecen un mapa heterogéneo del modo en que la presencia o ausencia de las TIC afecta a los padres a la hora de optar por la flexibilidad en su trabajo e implicarse en el cuidado de sus hijos. De alguna manera, las entrevistas vienen a confirmar lo que ya ha señalado Baillargeon: los hombres de hoy no siguen un modelo único sino que cada uno es "padre a su manera" (2008, citado por Pacaut, Gourdes-Vachon y Tremblay, 2011: 8). A la luz de los datos analizados, cabe plantearse con Castells si el trabajador flexible es, con ayuda de las TIC, el "precursor del nuevo tipo de trabajador" (2000: 12). Más aún, ¿puede el trabajo flexible propiciado por las TIC contribuir a moldear nuevas formas de masculinidad que a su vez conduzcan a nuevas prácticas en los padres?

Agradecimientos

Este trabajo se ha sido realizado gracias a una beca del Internet Interdisciplinary Institute

(IN3) para la realización de una tesis doctoral, en el marco del Programa de Doctorado sobre la Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Bibliografía citada

- ABRIL MORALES, P. y ROMERO DÍAZ, A. (2005), «Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad», *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, (55): 3-26.
- ABRIL MORALES, P., ROMERO DÍAZ, A. y BORRÀS, V. (2009), *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*, Barcelona, Regiduria dels Nous Usos Socials del Temps, Ajuntament de Barcelona.
- ALLEN, S. y DALY, K. (2002), «The effects of father involvement: A summary of the research evidence», *The FII-ONews*, 1 (1-11).
- ALLEN, S. y DALY, K. J. (2007), *The effects of father involvement: An updated research summary of the evidence*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph.
- BIERNACKI, P. y WALDORF, D. (1981), «Snowball sampling», *Sociological methods research*, 10 (2): 141-163.
- CARLSON, D. S., KACMAR, K. M., WAYNE, J. H. y GRZYWACZ, J. G. (2006), «Measuring the positive side of the work-family interface: Development and

- validation of a work–family enrichment scale», *Journal of vocational behavior*, 68 (1): 131-164.
- CASTELLS, M. (2000), «Materials for an exploratory theory of the network society», *British Journal of Sociology*, 51 (1): 5-24.
- GARRETT, R. K. y DANZIGER, J. N. (2007), «Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance», *Social Science Computer Review*, 25 (1): 27-47.
- GREENHAUS, J. H. (2006), «When work and family are allies: A theory of work-family enrichment.», *The Academy of Management review*, 31 (1): 72-92.
- GREENHILL, A. y WILSON, M. (2006), «Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: a Marxist analysis», *European Journal of Information Systems*, 15 (4): 379-388.
- HADDON, L. y LEWIS, A. (1994), «The experience of teleworking: an annotated review», *International Journal of Human Resource Management*, 5 (1): 193-223.
- HEARN, J. (2004), «From Hegemonic Masculinity to the Hegemony of Men», *Feminist Theory*, 5 (1): 49-72.
- HEARN, J. (2001), , *Critical Studies on Men in Four Parts of the World* [Página inicial: Nordik Gender Institute], [en línea]. Recurso disponible en: <http://www.nikk.no/Critical+Studies+on+Men+in+Four+Parts+of+the+World.9UFRrl52.ips> [consultado el día 31/10/2012].
- HEARN, J. (1997), «The implications of critical studies on men», *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 5 (1): 48-60.
- HERMAN, C. y WEBSTER, J. (2010), «Taking a lifecycle approach: redefining women returners to science, engineering and technology», *International Journal of Gender Science and Technology*, 2 (2): 179-205.
- HILL, E. J., ALLEN, S., JACOB, J., BAIR, A. F., BIKHAZI, S. L., VAN LANGEVELD, A., MARTINENGO, G., PARKER, T. T. y WALKER, E. (2007), «Work—Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration», *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4): 507-526.
- HILL, E. J., GRZYWACZ, J. G., ALLEN, S., BLANCHARD, V. L., MATZ-COSTA, C., SHULKIN, S. y PITT-CATSOUPHES, M. (2008), «Defining and conceptualizing workplace flexibility», *Community, Work & Family*, 11 (2): 149-163.
- HISLOP, D. y AXTELL, C. (2009), «To infinity and beyond?: workspace and the multi-location worker», *New Technology, Work and Employment*, 24 (1): 60-75.
- KURLAND, N. B. y BAILEY, D. E. (1999), «Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime», *Organizational dynamics*, 28 (2): 53-67.
- LAMB, M. E. (2000), «The history of research on father involvement», *Marriage Family Review*, 29 (2): 23-42.
- MANN, S., VAREY, R. y BUTTON, W. (2000), «An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication», *Journal of Managerial Psychology*, 15 (7): 668-690.

- MARSH, K. y MUSSON, G. (2008), «Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework», *Gender, Work & Organization*, 15 (1): 31-48.
- MARSIGLIO, W., AMATO, P., DAY, R. D. y LAMB, M. E. (2000), «Scholarship on Fatherhood in the 1990s and beyond», *Journal of Marriage and Family*, 62 (4): 1173-1191.
- NAPLES, N. A. (2002), «Activist Mothering and Community Work», en Anonymous Psychology Press.
- PACAUT, P., GOURDES-VACHON, I. y TREMBLAY, S. (2011), **Les pères de Québec. Les soins et l'éducation de leur jeunes enfants: Évolution et données récentes**, Québec, Ministère de la Famille et des Aînés.
- PALKOVITZ, R. J. (2002), **Involved fathering and men's adult development: provisional balances**, Mahwah, NJ., Lawrence Erlbaum Associates.
- PALKOVITZ, R. J. (1984), «Parental attitudes and fathers' interactions with their 5-month-old infants», *Developmental psychology*, 20 (6): 1054-1060.
- PFAU-EFFINGER, B. (2005), «Welfare state policies and the development of care arrangements», *European societies*, 7 (2): 321-347.
- RIMBAU-GILABERT, E., MIYAR-CRUZ, D. y LOPEZ-DE PEDRO, J. M. (2009), «Breaking the boundary between personal-and work-life skills: parenting as a valuable experience for knowledge workers», *International Journal of Knowledge and Learning*, 5 (1): 1-13.
- RUDERMAN, M. N., OHLOTT, P. J., PANZER, K. y KING, S. N. (2002), «Benefits of Multiple Roles for Managerial Women», *Academy of Management Journal*, 45 (2): 369-386.
- RUSSELL, G. y HWANG, C. P. (2004), «The impact of workplace practices on father involvement», en Michael E. Lamb (ed.), *The Role of the father in child development*, 4th ed., Hoboken, New Jersey, John Wiley & Sons.
- SCHINDLER, H. S. (2010), «The Importance of Parenting and Financial Contributions in Promoting Fathers' Psychological Health», *Journal of Marriage and Family*, 72 (2): 318-332.
- WHITE, A. M. (2006), «African American Feminist Fathers' Narratives of Parenting», *Journal of Black Psychology*, 32 (1): 43-71.
- WILSON, M. y GREENHILL, A. (2004), «Gender and teleworking identities in the risk society: a research agenda», *New Technology, Work and Employment*, 19 (3): 207-221.
- YÁRNOZ YABEN, S. (2006), «¿Seguimos descuidando a los padres?», *Anales de psicología*, 22 (2): 175.

Resum

Els estudis sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per organitzar el treball i sobre la seva incidència en la conciliació entre vida laboral i vida personal sovint aporten resultats ambigus o contradictoris. Tanmateix, l'aparició i difusió de les TIC sense cables està provocant intensos canvis en les pràctiques socials, incloses les relacions entre vida personal i feina. Per mitjà d'entrevistes en profunditat, un grup de parens en situacions laborals diverses han reflexionat sobre com utilitzen el potencial de mobilitat, connectivitat i flexibilitat que els ofereixen les noves TIC, i sobre les repercussions d'aquest ús sobre la implicació en el seu rol de pares. En línia amb treballs realitzats a altres països, els resultats preliminars suggereixen que el paper atribuït a les TIC com a eina per a l'emancipació del rol de gènere dels homes per mitjà de la seva major implicació en la cura material i afectiva dels fills depèn sovint de factors aliens a l'ús d'aquestes tecnologies: motivació personal, actitud i percepció de la parella respecte de la competència de l'home per exercir de pare, o macro i micro polítiques de conciliació existents a les organitzacions.

Paraules clau

masculinitats, rols de gènere, TIC i treball flexible, conciliació entre vida laboral i vida personal

Abstract

Studies about the use of information and communication technology (ICTs) for the organization of work and about its role on work-life balance have often thrown ambiguous or contradictory results. However, the emergence and widespread use of wireless ICTs are yielding intense changes in social practice, including the work-life interface. Through in-depth interviews, a group of fathers under different work arrangements have reflected upon how they use the potential for mobility, connectivity and flexibility offered by new ICTs and upon how such use affects their involvement in their parenting roles. Consistently with research works from other countries, preliminary results suggest that the role assigned to ICTs as a tool for the emancipation of men from their gender roles through greater involvement in the material and emotional care of their children often depends upon factors unrelated to the use of such technology--personal motivation, partner's attitude and perception of the father's ability to perform such role, or exisiting macro and micro work-life policies among organizations.

Keywords

masculinities, gender roles, ICTs and flexible work, work-life balance

David Miyar Cruz

dmiyar@uoc.edu

Programa de Doctorado en Sociedad de la Información i el Conocimiento
Internet Interdisciplinary Institute (IN3), Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

David Miyar Cruz es investigador en formación y tiene una beca del IN3 para la realización de la tesis doctoral (2010-2013) bajo la dirección de la Dra. Eva Rimbau Gilabert. Licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona, obtuvo el Diploma de Estudios Avanzados en Organización de Empresas por la UOC en 2008 y es miembro del grupo de investigación consolidado ONE (Observatorio de la Nueva Economía). Sus intereses de investigación actuales se centran en las relaciones entre experiencias de vida y aprendizaje, los efectos de las nuevas tecnologías sobre la organización del trabajo y sobre la conciliación entre vida laboral y personal, y el estudio crítico de los modelos y discursos de masculinidad hegemónicos y contrahegemónicos.

Publicaciones y ponencias del autor en la siguiente página web: <<http://xurl.es/dmc>>.

Eva Rimbau-Gilabert

erimbau@uoc.edu

Estudios de Economía y Empresa
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Eva Rimbau-Gilabert es profesora en la UOC desde 2004, donde ha desempeñado el cargo de Directora Académica de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, del Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, y del Área de Postgrado de Economía y Empresa. Es miembro del Grupo de Investigación Consolidado "Observatorio de la Nueva Economía", del IN3-UOC. En el curso 2010-11 fue Investigadora Residente en el IN3, donde desarrolló el proyecto "Flexible work arrangements and business performance". Sus intereses de investigación se centran en las relaciones de trabajo flexibles y la dirección de personas en organizaciones intensivas en conocimiento, el nexo entre aprendizaje informal y trabajo, y la dirección de universidades virtuales. Publicaciones y ponencias del autor en la siguiente página web:

<http://in3.uoc.edu/opencms_portalin3/opencms/es/investigadors/list/rimbau_gilabert_eva>.

David Miyar Cruz

dmiyar@uoc.edu

Programa de Doctorat en Societat de la Informació i el Coneixement

Internet Interdisciplinary Institute (IN3), Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

David Miyar-Cruz es investigador en formació i té una beca de l'IN3 per a la realització de la tesi doctoral (2010-2013) dirigida per la Dra. Eva Rimbau Gilabert. Llicenciat en Dret per la Universitat de Barcelona, va obtenir el Diploma d'Estudis Avançats en Organització d'empreses per la UOC en 2008 i és membre del grup de recerca ONE (Observatori de la Nova Economia). Els seus interessos d'investigació actuals se centren en les relacions entre experiències de vida i aprenentatge, els efectes de les noves tecnologies sobre l'organització del treball i sobre la conciliació entre vida laboral i personal, i l'estudi crític dels models i discursos de masculinitat hegemònica i contrahegemònica.

Per veure publicacions i ponències de l'autor, consulteu <<http://xurl.es/dmc>>.

Eva Rimbau-Gilabert

erimbau@uoc.edu

Estudis d'Economia y Empresa

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Eva Rimbau-Gilabert es professora a la UOC des de 2004, on ha desenvolupat el càrrec de Directora Acadèmica de la Llicenciatura en Ciències del treball, del Màster Universitari en Prevenció de Riscos Laborals i de l'Àrea de Postgrau d' Economia i Empresa. Es miembro del Grupo de Investigación Consolidado "Observatorio de la Nueva Economía", de l'IN3-UOC. En el curs 2010-11 fou Investigadora Resident en l'IN3, on desenvolupà el projecte "Flexible work arrangements and business performance". Els seus interessos de recerca se centren en les relacions de treball flexibles i la direcció de persones en organitzacions intensives en coneixement, el nexa entre aprenentatge informal i treball, i la direcció d'universitats virtuals. Per veure publicacions i ponències de l'autora, consulteu:

<http://in3.uoc.edu/opencms_portalin3/opencms/ca/investigadors/list/rimbau_gilabert_eva>

David Miyar Cruz

dmiyar@uoc.edu

Information and Knowledge Society Doctoral Programme

Internet Interdisciplinary Institute (IN3), Open University of Catalonia (UOC)

David Miyar Cruz is a junior researcher and holds an IN3 grant for the fulfillment of a doctoral dissertation (2010-2013) supervised by Dra. Eva Rimbau Gilabert. With a degree in Law from the Universitat de Barcelona, he obtained an Advanced Studies Diploma from the UOC on 2008 and belongs to the ONE (Observatory of the New Economy) research group. His research focuses currently on experience related learning, the role of ICTs on work organization and on work/life balance, and the critical study hegemonic and counterhegemonic masculinities models and discourses.

To see publications and conference papers by the author, please visit <<http://xurl.es/dmc>>.

Eva Rimbau-Gilabert

erimbau@uoc.edu

Estudis d'Economia y Empresa

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Eva Rimbau-Gilabert is professor at the UOC since 2004, where she has served as Academic Director of the Bachelor of Work Sciences, the Masters Degree in Occupational Risk Prevention, and the Graduate Studies in Business and Economics. She is member of the Research Group "Observatory of the New Economy", at the IN3-UOC. In the 2010-11 academic year was Resident Researcher at the IN3, where she developed the Project "Flexible work arrangements and business performance." Her research interests focus on flexible work relations and people management in knowledge-intensive organizations, the link between informal learning and work, and management of virtual universities. To see publications and conference papers by the author, please visit:

<http://in3.uoc.edu/opencms_portalin3/opencms/en/investigadors/list/rimbau_gilabert_eva>

